

EL AUTOCONTROL COMO BASE PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS CORPORATIVOS

**DIANA CAROLINA DEVIA
MARJORIE MOLINA BONILLA**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
ESPECIALIZACION EN CONTROL INTERNO
BOGOTA
2010**

**EL AUTOCONTROL COMO BASE PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS
OBJETIVOS CORPORATIVOS**

Preparador por:

**DIANA CAROLINA DEVIA
MARJORIE MOLINA BONILLA**

Presentado a:

M.g. LUZ MERY GUEVARA

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
ESPECIALIZACION EN CONTROL INTERNO
BOGOTA
2010**

EL AUTOCONTROL COMO BASE PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS CORPORATIVOS

RESUMEN

DIANA CAROLINA DEVIA¹

MARJORIE MOLINA BONILLA²

El autocontrol no se enseña; este se desarrolla en todas las etapas de la vida. Aunque la persona en la organización debe llevar a cabo el desarrollo y liderazgo del autocontrol en la empresa en cada una de las funciones con el fin de cumplir y alcanzar la misión, visión y objetivos de la organización.

El autocontrol no se debe desarrollar únicamente en las actividades, también es importante para abstenerse de realizar actividades indebidas o realizar actividades que molesten a las personas que nos rodean.

Si un Jefe no tuvo control de su estrés; puede maltratar a sus subalternos y

¹ DIANA CAROLINA DEVIA-ADMINISTRADORA DE EMPRESAS, UNIVERSIDAD DE LA SALLE. AÑO 2005.

² MARJORIE MOLINA B.- ADMINISTRADORA DE EMPRESAS- UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE. AÑO 2003.

el ambiente laboral no será el más adecuado, las personas se desmotivan y no van a responder con sus tareas a cabalidad y con la calidad pertinente que requiere cada actividad. En la investigación realizada se observó que esta situación perturba de manera clara el cumplimiento de los objetivos corporativos, por consiguiente, esta serie de situaciones y circunstancias se convertirán en un obstáculo, dificultando de manera determinante la consecución y desarrollo normal de la gestión y el cumplimiento de las metas.

ABSTRACT:

Self-control is not taught, it develops at all stages of life. Although the person in the organization must carry out self-development and leadership of the company in each of the functions to fulfill and achieve the mission, vision and objectives of the organization.

Self-control should not be developed only in the activities is also important to refrain from improper activities or activities that disturb the people around us.

If a chief did not control their stress, can abuse their subordinates and the work environment will not be the most appropriate people to discourage and will not respond fully to their areas and the relevant quality.

PALABRAS CLAVES: AUTOCONTROL, CULTURA, OBJETIVOS Y METAS

INTRODUCCIÓN

DIANA CAROLINA DEVIA³

MARJORIE MOLINA BONILLA⁴

Una de las problemáticas de las organizaciones en cuanto al desarrollo de la cultura del autocontrol, es comprender que ésta se trata de un comportamiento y de una actitud. En este sentido vale la pena que la alta gerencia se preocupe por incentivar, apoyar y fortalecer el desarrollo individual y corporativo de la cultura de autocontrol; mediante la documentación y divulgación de objetivos, políticas y procedimientos.

Durante la creación, avance y crecimiento de las empresas, es común observar que la alta gerencia y las jefaturas, no manejan la cultura de autocontrol; todavía la percepción es que si no se controla al personal en cada una de las actividades que realizan, no van hacer las mas óptimas. Por tal razón, nuestro interés es demostrar que el desarrollo parcial de la cultura de autocontrol, dificulta el cumplimiento de los objetivos de la organización.

El cumplir los objetivos de la organización no es trabajo de una sola persona, es el esfuerzo de un grupo de personas que trabajan por un bien común y este se logra con el compromiso, la responsabilidad, el respeto, el sentido de pertenencia y la pasión por realizar sus labores cada día mejor y el hacer las cosas bien desde la primera vez. La cultura de autocontrol no se implanta y no se obliga a cumplirla; se debe concienciar al personal de las oportunidades que

³ DIANA CAROLINA DEVIA-ADMINISTRADORA DE EMPRESAS, UNIVERSIDAD DE LA SALLE. AÑO 2005.

⁴ MARJORIE MOLINA B.- ADMINISTRADORA DE EMPRESAS- UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE. AÑO 2003.

esta ofrece para el crecimiento individual, corporativo y lo importante de desarrollarlas en el hogar, el trabajo, el estudio, la vida social y los ámbitos en los que un ser humano realiza sus actividades cotidianas.

Debido a que dicha cultura de autocontrol no se obliga; se hace importante la observación en el comportamiento de las personas, no solo en el trabajo; también en el desarrollo de sus actividades diarias, pues si no ejerce control sobre sus actividades, sus actos y acciones, será poco lo que aporte en el logro de los objetivos de la organización de la cual hace parte y será difícil que cumpla con sus proyectos.

En cuanto a la importancia del tema; esta se refleja en la herramienta que se va a obtener y que se va hacer de gran utilidad para las personas que deseen profundizar sobre este tema. Esta herramienta se basará en la presente investigación y descripción.

El presente ensayo consta de la introducción al tema y planteamiento de la tesis, y el resumen del tema que se está desarrollando. En el primer capítulo trataremos el autocontrol como hábito en las actividades diarias y en el segundo capítulo se desarrollará la importancia del autocontrol. La tesis se demostrará durante todo el ensayo con la argumentación del tema y la ejemplificación y la observación de la vida real.

CAPITULO 1

EL AUTOCONTROL COMO HÁBITO EN LAS ACTIVIDADES DIARIAS

Aristóteles en su libro, Ética a Nicómaco, escribió: "Cualquiera puede enfadarse, eso es algo muy sencillo. Pero enfadarse con la persona adecuada, en el grado exacto, en el momento oportuno, con el propósito justo y del modo correcto, eso, ciertamente, no resulta tan sencillo" (Capítulo III. <http://www.analitica.com/bitblío/Aristoteles/nicomaco.asp>).

Con respecto a esta premisa, podemos decir que el autocontrol puede ser una actividad que se lleva implícita en el ser humano, o simplemente se puede adquirir en el desarrollo de éste; pareciese algo más sencillo, el sentir que cualquier persona por lógica pueda tener conductas de autocontrol, pero es algo que va mas allá de ciertos comportamientos racionales; por ejemplo, ¿cuántas personas en el mundo realizan sus tareas sin esperar ser supervisados? O ¿cuántas personas en el mundo tienen la disciplina de ejercer su trabajo sin esperar presión? Si analizamos estas preguntas podemos interpretar que en la mayoría de los casos del actuar diario, se espera ser supervisado o presionado para realizar ciertas acciones; eso no quiere decir que en todas las acciones diarias, ya que algunas las realizamos mecánicamente, automáticamente o por instinto; lo cual significa que no en todas las actividades necesitamos presión o recordación porque hacen parte de las tareas que se realizan a diario; por consiguiente podemos decir que el autocontrol, es una actitud que podemos desarrollar; que está expuesta en todo momento al aprendizaje continuo; que es motivada y ejecutada por nosotros mismos y que la decisión de cultivar o fomentar en algún grado el autocontrol, es una decisión personal; podemos basarnos en experiencias, en observaciones, en anécdotas o simplemente entender la necesidad de aplicar a nuestra vida tal estado.

Blanchard, K. (1997), menciona que:

Podemos definir que la adopción del autocontrol como hábito es: una característica del individuo en un momento concreto, y que el comportamiento o característica innata de la personalidad del individuo se denomina como rasgo. Cabe resaltar, que así como muchos comportamientos son parte de nuestra personalidad y están implícitos en el ser humano, hay una especie de hábitos que se pueden adquirir para ser usados en diferentes circunstancias las cuales ayudan al mejoramiento continuo y desarrollo del ser humano.

Por ejemplo, podríamos mencionar, la capacidad que tiene un individuo al saber que no es supervisado, ni observado por nadie, en un lugar donde circunstancialmente hay diferentes objetos de valor, tiene dos únicas opciones: o tomar algún elemento que este en el lugar o ejercer su autocontrol; sus principios, su conciencia y realmente no hacerlo. El sabe que por principio es una acción que no corresponde, su conciencia lo apoya en no hacerlo, pero el autocontrol que está ejerciendo es determinante a la hora de tomar la decisión de no hacerlo. Se podría decir que hacen parte en cierta medida del grado de conciencia que tengamos; en un caso particular el autocontrol puede servir para medir el grado de ésta, ya que nos impulsa a actuar con un comportamiento basado en criterios básicos personales o en acciones que hayamos aprendido.

Por tal motivo el autocontrol es la actitud de un individuo para asumir el control de sus funciones; este concepto es utilizado en las organizaciones, y tiene la misma consecuencia y aplicabilidad que en la vida diaria de cualquier actividad en la que se encuentre implícito el ser humano; por consiguiente en las organizaciones el autocontrol como actitud permanente de las personas y de las entidades a definir sus propios niveles de regulación, en la búsqueda de sus objetivos y propósitos.

Lazcano, (2004) menciona que:

El autocontrol se hace y se aplica en cada tarea asignada por una organización, independientemente de su función y nivel jerárquico. Teniendo en cuenta esta afirmación, se puede decir que en las organizaciones se percibe en un ambiente laboral que las personas de nivel jerárquico sienten más inclinación de ejercer el autocontrol en sus funciones, tal vez por que intervienen factores directos de responsabilidad y hace que se crea la necesidad de autocontrol, aunque no implica que algunos funcionarios por naturaleza lo realicen.

De igual manera:

Charry, J. A. (2006) menciona que:

Vale la pena recordar en la presente reflexión que una profesión es, esencialmente, una forma de ser en sociedad; una dimensión de la vida humana. Pero la vida no como nos la enseñó Ortega y Gasset, no nos ha sido dada hecha, sino se nos dio como tarea, como lo que fundamentalmente tenemos que hacer, es decir, como quehacer. Somos, entonces, lo que hacemos: nuestro hacer deviene nuestro ser; de donde se desprende el carácter radicalmente moral de la vida humana, pues el hombre es el único ente que se hace así mismo, convirtiéndose, por ende, en responsable de su propio ser.

Por estas razones, el autocontrol es una decisión que se adopta o no, dependiendo en cierta medida del concepto y la conciencia de hacer las cosas de manera óptima, con calidad o no; sin embargo es tan amplia su aplicabilidad que ofrece opciones y la posibilidad de adquirirla y de utilizarla cuando consideremos necesario, sin ser algo impuesto u obligado; cuando observamos y analizamos lo que sucede en la vida diaria y en la vida laboral comprendemos la importancia de su intervención en cada actividad que realice un ser humano, aprobamos que si fuera un hábito más usual, mejoraría en una medida significativa la calidad en las labores en las actividades y en el desarrollo de la organización; por lo tanto lograr incluir este estado en nuestra vida aportaría perfeccionamiento en la manera de actuar en todos los campos de nuestro desarrollo como individuos.

Uris, A. (1996) menciona que:

El autocontrol es la distinción o característica especial que agregamos como valor personal a nuestro trabajo diario; somos lo que hacemos cada día, por consiguiente la excelencia debe ir más allá de una simple actividad y convertirse en un hábito, lo cual implica realizar las cosas de manera correcta, basada en la libertad, compromiso, autoridad, iniciativa, entusiasmo; con las que cada individuo debe realizar su trabajo para obtener un beneficio personal y al mismo tiempo otorgárselo a la organización; ya que al tener esta capacidad es auto responsable de sus actos, comportamientos, tareas y diferentes actividades que le sean competentes; de esta manera el individuo ejerce un control sobre las actividades de su competencia logrando un óptimo desempeño de su labor.

En cualquier campo de nuestra vida cuando nos referimos a la palabra control podemos expresar una serie de sinónimos que tal vez estén un poco desintonizados, para lo que realmente aplica el autocontrol en la práctica diaria, se puede entender por control, como ¡represión!, freno, contención.....!, etc. por lo tanto automáticamente en nuestro cerebro se produce un efecto de imposición, cabe resaltar que no en todos los casos ni en todos los individuos, pero si lo observamos desde otro punto de vista encontramos que el autocontrol si se maneja de manera coherente y saludable facilita un completo equilibrio emocional. Es autogenerado, es decir, no está incitado por variables externas (otras personas o situaciones), sino por uno mismo, esto conlleva al inicio de una conducta controladora cuyo principal objetivo es alterar la aparición de la conducta no deseada. Es una habilidad completamente adaptable y por supuesto, no supone restricción o evitación alguna.

Si ahondamos en el tema de la cultura del autocontrol podemos observar que se remite a muchos años atrás en la historia, desde Confucio y Sócrates quienes pensaban que siempre hay una especie de sexto sentido que nos informa del bien y del mal, de lo justo y de lo injusto, en todos los individuos y en todas las sociedades; es una aproximación muy exacta a los que llamamos autocontrol,

aunque el término no era exactamente el que ellos utilizaban, pero si la metodología en que se basaban para la identificación de tal comportamiento. Larramendi, H. (2001). La conciencia moral como la bautizaron estos importantes personajes, que se refiere a la excelencia o la calidad de las acciones humanas por la cual la inteligencia ejerce un autocontrol sobre los actos, que consiste en que el ser humano tiene la capacidad de hacer lo mejor o lo peor dependiendo de las circunstancias o de los objetivos que tengan propuestos, donde utiliza su potencial y su inteligencia, que es capaz de auto someterse constituyendo un legítimo autocontrol. Este control de uno mismo y de sus actos se llama conciencia moral.

Por un lado, es una especie de código de conducta impuesto por nuestra educación. Pero no sólo interviene la educación, hay diferentes factores, como la sociedad, su ambiente laboral, la familia o el respeto por la autoridad y por las leyes. La conciencia moral no es una invención es el desarrollo lógico de la inteligencia; hace parte de la esencia humana y de la estructura psicológica de la persona. La conciencia mide la dimensión moral de nuestros actos, pero como cualquier otra cosa en la vida puede funcionar bien o mal. Aunque se encuentra en todos los individuos y en todas las sociedades, su medición corre el peligro de ser distorsionada por los intereses particulares, creencias o diferentes circunstancias. El autocontrol, debe ser manejado bajo normas y parámetros lógicos, ya que no puede convertirse en restricción exigente o auto destructible para el ser humano.

Se podría decir que uno de los factores que inciden en la no aplicación de la cultura del autocontrol, tiene que ver directamente con la resistencia al cambio.

Uris, A. (1996) dice que: “Siempre que se alteren las condiciones de trabajo, los procedimientos el entorno físico o las costumbres laborales, las personas afectadas se comportan con suspicacia. Aun cuando parezca irracional su reacción se deben prever las dificultades para saber cómo evitarlas o reducirlas”.

Por consiguiente, con la anterior afirmación se puede concluir que debe haber una etapa de adaptación del cambio, ya que al ser precipitada la reacción será de descontrol; es importante incluir un plan escalonado para así inducir al personal al cambio, se deben tener en cuenta las necesidades de la organización pero también las del personal al que afectará directamente el cambio, la motivación permanente al personal puede inducir de una manera amable a la cultura del autocontrol; como un hábito en la realización de todas las tareas del ser humano.

El asumir o incluir el autocontrol es una decisión personal la cual debe ser motivada por muchos factores, o simplemente asumida por la responsabilidad con las que realizamos nuestras actividades; en algunos casos está implícita en nuestro actuar y en algunas ocasiones adquirida dependiendo de las circunstancias que estemos viviendo.

CAPITULO 2

IMPORTANCIA DEL AUTOCONTROL

La cultura de control se ve reflejada en la forma de cómo actúa cada uno de los miembros de la organización. Para que la empresa fundamente e implemente el autocontrol adecuadamente; este debe empezar por concientizar a la alta dirección sobre el tema de que quiere la organización; a dónde quiere llegar, que objetivos y propósitos desean alcanzar, el tiempo proyectado para cumplir los logros y las personas requeridas para este fin.

Una vez la alta dirección tiene claros estos aspectos, se debe dar a conocer los proyectos a sus funcionarios e involucrarlos; de esta manera ellos se sentirán importantes y contribuirán al cumplimiento de los objetivos. La importancia del autocontrol debe ser implementado en todos los niveles de la organización; pues de no ser así no tendrá ningún efecto y no será posible obtener los resultados propuestos.

Así pues Frances Hesselben (2006); en la pagina 243 explica que:

A medida que las organizaciones crecen, se suelen crear categorías para diferenciar a las personas. Los niveles, las especialidades funcionales y el ámbito, son ejemplos de fronteras que clasifican a los individuos. Eliminar las fronteras significa prestar menos atención a la categoría en la cual trabaja el individuo y más a las capacidades que posee.

En la cultura de autocontrol lo más importante no es el nivel o cargo que la persona desempeñe en la compañía, lo importante es el aporte que cada empleado con su trabajo, da para el cumplimiento de los objetivos; este es un trabajo en equipo, por lo que es determinante el apoyo de cada uno en este proceso.

El autocontrol se debe aplicar en cada una de las actividades, tareas, procesos y acciones del personal que labora en la empresa. De esta manera es posible evitar desviaciones y riesgos a los cuales se encuentre la organización expuesta.

Mintzberg (2005); en la pagina 401 argumenta que:

“La libertad de acción no solo permite que algunos profesionales hagan caso omiso de sus clientes; también estimula a muchos para que se desentiendan de las necesidades de la organización”. No se está de acuerdo con esta afirmación, ya que la libertad de acción está estrechamente relacionada con el autocontrol; pero esto no quiere decir que el hecho de que los empleados realicen sus actividades si estar presionados todo el tiempo o por el hecho de no tener el jefe verificando que hace o que no hace, estos no realicen sus funciones adecuadamente.

Antes de que la alta dirección decida trabajar en la implementación del autocontrol, debe fundamentar los valores en cada uno de los integrantes; recordarles sobre la importancia de la honestidad, el compromiso, la responsabilidad, el esfuerzo y la pertenencia y que las actuaciones se fundamenten en los anteriores valores que contribuirán al logro de los objetivos personales y corporativos.

Soyaumatell (2003); en la pagina numero 52 menciona:

La estructura corporativa es el modo como la organización se organiza en términos de comunicación, autoridad y flujos de trabajo. La cultura corporativa está constituida por los patrones de creencias, las expectativas y los valores compartidos por los miembros de la organización, es decir aquellos factores que definen y determinan el modo de ser, de pensar, de actuar y evolucionar en una empresa.

Se comenta que todas las empresas son diferentes, todas actúan y manejan los recursos de una manera única, estos aspectos las diferencian de las demás, también todas tienen sus propios objetivos y metas que cumplir. Por esta razón las personas que hacen parte de estas, también se deben diferenciar, siendo proactivas en sus labores, desarrollando y fortaleciendo día a día una cultura de autocontrol, otorgando así el valor agregado a su trabajo.

El punto de partida del autocontrol es el cumplimiento de las políticas y normas establecidas y del adecuado y responsable manejo de los recursos suministrados por la empresa. Para comprometer a los funcionarios con el cumplimiento de los objetivos, mediante el fomento del autocontrol; es obligación de los empresarios involucrar a todo el personal en todos los procesos, en los cambios y en los planes propuestos.

alzate (2009) en la pagina numero 57 menciona que:

La evaluación realizada a los ambientes organizacionales de control interno es una primera barrera de análisis de los controles, que de no existir un adecuado nivel de aplicación de controles, se debe evaluar una segunda barrera, por lo regular formuladas y estandarizadas a partir del sistema de control interno de la organización.

De acuerdo con la afirmación del autor; se menciona la importancia de ejercer control en la organización y que se desarrolle una cultura de autocontrol; permitiendo así ejecutar de manera fácil y agradable las actividades diarias.

El Autocontrol debe ser percibido y entendido como la confianza que la empresa está depositando en cada uno de sus participantes, destacando la habilidad de aprendizaje, regulación, toma de decisiones y ejecución de planes. La alta gerencia debe comprender el autocontrol desde el punto de vista Psicológico y social de las personas; es la forma más eficaz de llegar e impactar en las costumbres y hábitos cotidianos.

Definir las actitudes del personal es determinante antes de realizar el entrenamiento; demostrar que con la implementación del autocontrol se van a facilitar los procesos y que estos se realicen con calidad, transparencia, oportunidad, eficiencia y eficacia. El autocontrol permite que las personas actúen y se desarrollen de manera libre pero responsablemente: tener iniciativa y destreza en la ejecución de sus actos; aspectos que benefician a la organización.

Las metas son alcanzables cuando cada uno de los integrantes de la organización trabajan por unos objetivos en común, cuando hay motivación y confianza, cuando se trabaja con calidad, cuando el mejoramiento continuo se practica y se evoluciona de acuerdo a los cambios del mercado y que además sea cambiado el hábito de que si no está el jefe presente no se trabaja y se malgastan los recursos suministrados. Este es un trabajo en equipo, pues si una o varias personas no se comprometen y no actúe bajo la cultura de autocontrol dificulta el cumplimiento de los objetivos.

La cultura de autocontrol se fundamenta en los valores y actuaciones de la persona, así como en la actitud y niveles de regulación en los cuales se desempeña para la búsqueda de sus objetivos. En el momento en el cual la empresa desarrolla y fundamenta la cultura de autocontrol en cada una de las personas, de los procesos y actividades, será posible que estos se lleven a cabo con oportunidad, eficiencia, eficacia, efectividad, economía y calidad.

Es importante que así como se fundamenta la cultura de autocontrol en el cliente interno, se fundamente también en el cliente externo, obteniendo mejores resultados para la empresa y para la sociedad, pues se constituirá y afianzará la cadena de valor. Esta cultura debe ser permanente, se debe convertir en un hábito diario, ya que si no es permanente esta no será constituida ni desarrollada como cultura.

Por ejemplo en algunas empresas; la cultura de autocontrol no ha sido desarrollada; ya que la alta gerencia no se ha concientizado sobre la importancia de este tema, aun siguen trabajando con la percepción de que si el jefe no está presente, los subalternos no trabajan con el mismo rendimiento, malgastan los recursos y no realizan bien sus funciones. Esto se puede observar en el tiempo que se tardan en realizar una actividad cuando el jefe no se encuentra a cuando el jefe está pendiente de las actividades a realizar.

Esta situación se ve reflejada en que se le dificulta el cumplimiento de sus objetivos, pues no cuenta con el compromiso de sus empleados. Según las estadísticas de ventas, cumplimiento mensual de la cuota establecida y el incumplimiento de los despachos demuestra los argumentos anteriormente establecidos. Antes de implementar la cultura de autocontrol es esta organización, esta debe brindar un ambiente laboral adecuado, donde la confianza y el respeto sean fundamentados en cada una de sus actividades. Además de brindarle seguridad, libertad y confianza.

En Colombia las organizaciones estatales tales como ECOPETROL, entre otras; han desarrollado la cultura de autocontrol en sus organizaciones; garantizando mayor seguridad y confianza en las operaciones. Lograron además mayores niveles de productividad y eficiencia, también lograron enfatizar el trabajo factores de éxito con los empleados.

El Sistema financiero implementara también un proceso de autocontrol a las operaciones del mercado cambiario; con el fin de garantizar una mayor transparencia de las transacciones del sistema. Entre estas entidades se encuentran los bancos, comisionistas de bolsa, corporaciones financieras y compañías de financiamiento.

Sitio oficial de El Peñol en Antioquia, también implemento el autocontrol en su organización con el fin de acentuar el Compromiso y responsabilidad de sus integrantes. Así como la autorregulación de su conducta. Buscan además

fortalecer los Principios del Control Interno como son: Legalidad, Igualdad, Moralidad, Eficacia, Eficiencia, Economía, Celeridad, Imparcialidad y responsabilidad.

Se concluye que el personal en una compañía es de vital importancia para el surgimiento y crecimiento de las empresas; trabajar bajo un ambiente adecuado, óptimo y agradable es fundamental. Por tal razón desarrollar un ambiente de autocontrol; donde el control esta inmerso en cada una de sus actividades, permite hacer las cosas bien desde la primera vez, evitando así errores, desviaciones y riesgos y logrando de esta manera una optimización de los recursos y cumplimiento de metas y objetivos propuestos, por ejemplo en las empresas donde el autocontrol es una política de calidad y hace parte de los principios y es la base para los lineamientos en la gestión; se puede percibir la diferencia en las actitud de los empleados y en la realización de cada una de las actividades diarias de su trabajo, como se menciona a lo largo de este escrito el autocontrol puede ser innato o adoptado, y si en algún momento los gerentes lo implementan y lo solicitan a sus empleados y a ellos mismos, con óptimas metodologías y estrategias de motivación, la tarea en la implementación del autocontrol como habito se tornara en una cultura implícita en la acción y desarrollo de todas las acciones del individuo.

BIBLIOGRAFIA

Aristoteles. (s.f.). *Etica a Nicómaco*. Recuperado el 11 de Noviembre de 2010, de Analitica.com: <http://www.analitica.com/bitblo/Aristoteles/nicomaco.asp>

Blanchard, K. (1997). *Dirección por Valores* (primera ed.). Gestion 2000.

Charry, J. A. (2006). *Gerencia del Sistema de Control Interno* (tercera ed.). Bogota: ABC, ediciones del profesional Ltda.

Coopers&Librand. (2005). *Control interno informe Coso* (Cuarta ed.). (S. A. Mantilla, Trad.) Bogota, Colombia: Esfera Editores.

Dominguez, G. (2001). *Control Interno, una Herramienta Gerencial* (Primera ed.). Bogota, Colombia: Biblioteca Juridica Dike.

Gaviaria, G. (2002). *Manual de Control Interno* (novena ed.). Bogota: TEMIS.

Larramendi, H. (2001). *Bibliotecas virtuales FHL Aristoteles y sus Comentaristas (politica, etica de Nicomaco y retorica)*. Madrid: Star Iberia.

Lazcano, J. M. (2004). *Manejo de las Organizaciones y la Auditoria Interna* (cuarta ed.). Bogota: Mc Graw-Hill.

Slocum, J. W. (2002). *Administración: un Enfoque Basado en Competencias* (novena ed.). Atlanta: Thomson Learning.

Uris, A. (1996). *101 Ideas de los genios de la Administración* (primera ed.). LIMUSA Noriega editores.

a.hitt, Michael. Ireland, r. duone. E. hoskisson, Robert. (2008). *Administración estratégica*. Cruz monca mexico: cengage learning editores s.a.

Azuaje, Uduardo. (2008). *Talento humano su capital gerencial*. Venezuela: meilvin.

Chi avento, idalberto. (2008). *Gestión de talento humano*. México: MC Graw Hill.

Ellriesel, DON H. Jackson, sussan. Slocum, John. (2009). *Administración un enfoque basado en competencia*. cruz monca México d.f: cengage learning editores s.a.

f. drucker, peter (1995). *La organización basada en la información económica la sociedad*. New york usa: norma.

Hessel bein, Fracas. Goldsmith. Marshall.beckhard, Richard. (2006). *La organización del future*. España: Deusto.

Illescas, blanco. (2002). *El control integral de gestión iniciación a la dirección por sistemas*. Balderas México d.f: limusa noñesa.

Jiménez, Álvaro Iván. (2009). *Una visión sistémica de la auditoria informática*. Cali Colombia: Universidad Santiago de Cali.

kolind, Lars. (2007). *El segundo ciclo*. Barcelona España: Deusto.

Mintzbers, Henry. (2005). *la estructuración de las organizaciones*. Barcelona España: ariel.

Soy aumatell, cristina. (2003). *Auditoria de la información*. Barcelona: uoc.

Requeijo, Daniel. (2008). *Administración y gerencia*. Caracas Venezuela: biosfera.

